

Anna Cierniak-Emerych

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny

e-mail: amerych@wp.pl

## Kwalifikacje pracowników służby bhp a bezpieczeństwo warunków pracy w przedsiębiorstwach

**Kody JEL:** J24, J81

**Słowa kluczowe:** warunki pracy, służba bhp, kwalifikacje

**Streszczenie.** Zapewnienia bezpiecznych warunków pracy wciąż pozostaje kwestią newralgiczną. Określone zadania w tym zakresie mogą i powinni realizować pracownicy służby bhp dysponujący odpowiednimi kwalifikacjami. Celem artykułu stało się ukazanie prawnych wymogów dotyczących kwalifikacji pracowników służby bhp oraz relacji pomiędzy tymi wymogami a zadaniami tych pracowników. Było to tłem do realizacji w części empirycznej opracowania celu w postaci ukazania oczekiwań potencjalnych pracowników służby bhp związanych z oferowanymi im możliwościami uzyskania ujętych w wymogach prawa kwalifikacji. Uwagę skoncentrowano na możliwości uzyskania kwalifikacji do zatrudnienia na stanowisku starszego inspektora bhp. Podstawą rozważań były studia literatury przedmiotu oraz badania empiryczne przeprowadzone wśród słuchaczy studiów podyplomowych z zakresu bhp.

### Wprowadzenie

Ochrona interesów osób świadczących pracę związana z zapewnieniem im bezpieczeństwa warunków pracy pozostaje wciąż kwestią newralgiczną. To bezpieczeństwo rozpatrywane jest najczęściej w kontekście tworzenia odpowiednich,

czyli bezpiecznych i higienicznych warunków pracy<sup>1</sup>, a więc takich, aby można wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania się na nieuzasadnione ryzyko wystąpienia wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne (Koradecka, 2000, s. 21).

Analizując literaturę przedmiotu, można zaryzykować stwierdzenie, iż prezentując zagadnienie kształtowania warunków pracy, stosunkowo dużo uwagi autorzy przeznaczają na analizy tych warunków z perspektywy przestrzegania przepisów prawa z nimi związanych (zob. Rączkowski, 2016; Tomaszewska, 2014, s. 72, i n.).

Zdecydowanie mniej uwagi (zwłaszcza w sferze badawczej) poświęca się rozpatrywaniu roli i znaczenia, a zwłaszcza kwalifikacjom pracowników służby bhp. Powstaje pytanie, czy w ten sposób nie pomniejsza się znaczenia kwalifikacji pracowników służby bhp w kształtowaniu właściwego poziomu bezpieczeństwa warunków pracy w przedsiębiorstwie. Pytanie to wydaje się tym trafniejsze, że w polskich regulacjach prawa pracownicy służby bhp, aby realizować swoje obowiązki, muszą spełniać określone wymagania kwalifikacyjne.

Celem artykułu stało się ukazanie prawnych wymogów dotyczących kwalifikacji pracowników służby bhp oraz relacji pomiędzy tymi wymogami a zadaniami tych pracowników. Było to tłem do realizacji w części empirycznej opracowania celu w postaci ukazania oczekiwań potencjalnych pracowników służby bhp związanych z oferowanymi im możliwościami uzyskania ujętych w wymogach prawa kwalifikacji. Uwagę skoncentrowano na możliwości zdobycia kwalifikacji do zatrudnienia na stanowisku starszego inspektora bhp.

Podstawą przeprowadzonego rozumowania były studia literatury przedmiotu oraz badania empiryczne<sup>2</sup> dotyczące oczekiwań słuchaczy studiów podyplomowych z zakresu bhp w stosunku do treści, formy prowadzenia tych studiów z perspektywy wymogów przepisów prawa, ale i z punktu widzenia zakresu wiedzy i umiejętności, jakimi w opinii respondentów powinni oni dysponować po ukończeniu studiów. Chodzi o wiedzę i umiejętności niezbędne z jednej strony do właściwego wykonywania zadań na stanowisku starszego inspektora bhp, z drugiej zaś do wykonywania tych zadań w sposób jednoznacznie przyczyniający się do poprawy bezpieczeństwa warunków pracy w przedsiębiorstwie. Dodatkowo dokonano przeglądu programów studiów podyplomowych z zakresu bhp oferowanych w uczelniach wyższych z Dolnego Śląska.

---

<sup>1</sup> Warunki pracy to ogół czynników występujących w przedsiębiorstwie, związanych z charakterem pracy i otoczeniem, w którym jest ona wykonywana (Pocztowski, 1998, s. 261 i n.). Wyróżnia się najczęściej dwie grupy tych czynników, to jest materialne (w tym rzeczowe, np. maszyny, wyposażenie stanowisk pracy; fizyczne, np. oświetlenie, mikroklimat, hałas; chemiczne, np. organiczne i nieorganiczne związki chemiczne; biologiczne, np. mikroorganizmy chorobotwórcze) oraz niematerialne (m.in. czas pracy, działalność socjalna, relacje międzyludzkie).

<sup>2</sup> Metodyczne aspekty badań przedstawiono w drugiej części niniejszego opracowania.

## **Służba bhp w przedsiębiorstwie – wybrane aspekty prawne a praktyka kształtowania bezpieczeństwa pracy**

Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w myśl art. 207 Kodeksu pracy ponosi wyłącznie pracodawca. To on zobowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przy wykorzystaniu odpowiednich osiągnięć nauki i techniki. Jednocześnie jednak obowiązujące w Polsce przepisy prawa (art. 237 k.p.) wskazują na zasadność, a w określonych okolicznościach na obowiązek tworzenia tak zwanej służby bhp stanowiącej wyodrębnione jednoosobowe lub wieloosobowe komórki organizacyjne. W myśl tych przepisów w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia więcej niż 100 pracowników, tworzy taką służbę, zaś gdy zatrudnia mniej niż 100 pracowników, wykonywanie zadań można powierzyć osobie wykonującej inną pracę w danym przedsiębiorstwie. Dodatkowo w przypadku braku odpowiednich kompetencji pracowników pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza przedsiębiorstwa (*Kodeks pracy*, 2017).

Zadania i uprawnienia służby bhp zostały wskazane w Kodeksie pracy, a w sposób szczegółowy określone w Rozporządzeniu (1997). Stanowi ono jedną z najistotniejszych regulacji polskiego prawa dotyczącą problematyki funkcjonowania nie tylko służby bhp. Jest uznawane za wyznacznik dla działań podejmowanych w przedsiębiorstwach w związku z kształtowaniem bezpiecznych warunków pracy.

W Rozporządzeniu tym wskazuje się, iż służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy, a do jej zadań oraz uprawnień należy między innymi: przeprowadzanie kontroli warunków pracy, informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach, sporządzanie okresowych analiz stanu warunków pracy, udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju przedsiębiorstwa w aspekcie techniczno-organizacyjnym, zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bhp w procesach produkcyjnych, udział w opracowywaniu układów zbiorowych pracy, opiniowanie instrukcji bhp, doradztwo w zakresie stosowania zasad bhp, udział w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, współpraca z laboratoriami i jednostkami dokonującymi pomiarów środowiskowych itp. Jednocześnie wśród uprawnień wymienia się między innymi: występowanie do osób kierujących pracownikami z wnioskami o usunięcie nieprawidłowości w sferze bhp, występowanie do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do osób odpowiedzialnych za zaniedbania w obszarze warunków pracy, odsunięcie od pracy osób, które swoim zachowaniem zagrażają bezpieczeństwu innych, itp. (Rozporządzenie, 1997).

Jak łatwo zauważyć, zakres zadań i uprawnień przyznanych w polskich regulacjach prawnych pracownikom służby bhp jest obszerny, a zarazem wymaga

zdecydowanie zróżnicowanej wiedzy i umiejętności. Chodzi tutaj o wiedzę i umiejętności zarówno o charakterze technicznym, prawnym, jak i z zakresu psychologii, a nawet w pewnych sytuacjach i medycyny, nie wspominając o wiedzy z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Nie powinien zatem dziwić fakt, iż aby być zatrudnionym w ramach tej służby, należy w myśl wskazanego wyżej Rozporządzenia spełniać określone wymagania kwalifikacyjne.

I tak w § 4 Rozporządzenia (1997) wymienia się, iż pracownicy służby bhp mogą być zatrudnieni na stanowiskach:

- inspektora ds. bhp,
- starszego inspektora ds. bhp,
- specjalisty ds. bhp,
- starszego specjalisty ds. bhp.

W przypadku inspektora należy posiadać zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy, a z kolei starszym inspektorem może zostać osoba będąca technikiem bhp z co najmniej 3-letnim stażem w służbie bhp lub osoba wykazująca się wyższym wykształceniem w zakresie bhp albo wyższym wykształceniem niezwiązanym z bhp i dodatkowo ukończeniem studiów podyplomowych z zakresu bhp. Z kolei specjalista ds. bhp oprócz wymogów charakterystycznych dla starszego inspektora musi dodatkowo odbyć co najmniej rok stażu w służbie bhp.

Wskazane wymagania kwalifikacyjne, które w istocie wprowadzono zmianą omawianego Rozporządzenia w roku 2004 roku<sup>3</sup>, miały w zamyśle ustawodawcy sprzyjać podnoszeniu poziomu kwalifikacji pracowników służby bhp, a w rezultacie lepszemu wywiązywaniu się przez nich z ich zadań i uprawnień. W myśl wcześniej obowiązujących przepisów dopuszczano inne podstawy kwalifikacyjne, w tym również średnie wykształcenie niezwiązane z bhp. Nawet dla stanowiska głównego specjalisty ds. bhp posiadanie tytułu technika bhp czy ukończonych studiów o kierunku lub specjalności w zakresie bhp nie było warunkiem koniecznym (Nowak, 2013).

Na tym tle można zaryzykować stwierdzenie, że wymogi kwalifikacyjne pracowników służby bhp przed nowelizacją Rozporządzenia nie zawsze sprzyjały właściwemu wykonywaniu zadań i obowiązków tej służby. Potwierdzają to także w pewien sposób praktyki stosowane na przestrzeni lat w przedsiębiorstwach w naszym kraju, które miały dość zróżnicowany charter. Do połowy lat dziewięćdziesiątych

---

<sup>3</sup> Osoby zatrudnione w służbie bhp i wykonujące zadania w dniu wejścia w życie nowelizacji, a niespełniające wymagań kwalifikacyjnych, zachowały prawo do zatrudnienia i wykonywania zadań tej służby do 1 lipca 2005 r. Nowelizacja Rozporządzenia z czerwca 2005 r. wprowadziła wydłużenie okresu przejściowego do 30 czerwca 2013 r. Warunkiem skorzystania z okresu przejściowego było zatrudnienie w służbie bhp lub wykonywanie jej zadań 1 lipca 2005 r. W razie braku spełnienia tego warunku nowe wymogi kwalifikacyjne stały się obligatoryjne od 1 lipca 2005 r. (Nowak, 2013).

przedsiębiorstwa w Polsce cechował stosunkowo niski poziom bezpieczeństwa warunków pracy. Uwagę zwracano głównie na spełnianie niezbędnych wymogów formalnych nie zawsze pozostających w korelacji z rzeczywistymi działaniami na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Jak już akcentowano wyżej, koniec lat dziewięćdziesiątych i początek dwutysięcznych to wzrost zainteresowania zapobieganiem powstawaniu zagrożeń, a nie tylko neutralizowaniem ich skutków. Wśród przyczyn zmiany podejścia można wyróżnić między innymi włączenie Polski do struktur Unii Europejskiej, wzrost konkurencji na rynku krajowym, wzrost liczby przedsiębiorstw z tak zwanym kapitałem zagranicznym prowadzących aktywną politykę profilaktyki w obszarze bezpieczeństwa warunków pracy. To wszystko wymaga większej aktywności ze strony służby bhp, ale i zwiększenia wiedzy i umiejętności jej pracowników (Cierniak-Emerych, 2005, s. 61–80).

### **Metodyczne aspekty badań**

Poszukując odpowiedzi na sformułowane pytanie badawcze i mając na uwadze cel opracowania, a także posiłkując się przeprowadzonymi badaniami aktów prawa i literatury (ich syntezę z uwagi na objętość artykułu ujęto we wcześniejszym podrozdziale), w dalszej kolejności skoncentrowano się na analizie wyników własnych badań empirycznych.

W przeprowadzonych badaniach empirycznych odniesiono się do możliwości uzyskania kwalifikacji do zatrudnienia na stanowisku starszego inspektora bhp. Zmiany w ustawodawstwie polskim dotyczące kwalifikacji pracowników służby bhp, jak dowodzi obserwacja praktyki, przyczyniły się zwłaszcza do znacznego wzrostu zainteresowania uzyskiwaniem kwalifikacji w ramach studiów podyplomowych w zakresie bhp uprawniających do zajmowania stanowiska starszego inspektora bhp.

Mając to na uwadze, przywołano wyniki własnych badań empirycznych realizowanych w latach 2011–2017, których celem było rozpoznanie oczekiwań słuchaczy studiów podyplomowych z zakresu bhp w stosunku do zakresu treści, formy prowadzenia tych studiów z perspektywy wymogów przepisów prawa, ale i z punktu widzenia zakresu wiedzy i umiejętności, jakimi w opinii respondentów powinni oni dysponować po ukończeniu studiów.

Badania własne przeprowadzono z wykorzystaniem ankiety skierowanej do słuchaczy studiów podyplomowych bhp organizowanych na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. W badaniach wykorzystano kwestionariusz ankiety wywiadu skategoryzowanego ukształtowany w wyniku studiów literatury i badań pilotażowych, zawierający pytania zamknięte z różnymi wariantami możliwych

odpowiedzi oraz tak zwane pytania półotwarte. Ankieta objęci zostali wszyscy słuchacze studiów na przestrzeni lat 2011–2017. Łącznie stanowiło to grupę blisko 360 osób. Kryterium wyboru respondentów była zgoda na udział w ankiecie. W rezultacie spośród wszystkich potencjalnych respondentów zgodę taką wyraziło blisko 70 osób. Jednocześnie tak ujęte badania uzupełniono analizą programów studiów podyplomowych z zakresu bhp oferowanych przez uczelnie wyższe funkcjonujące na terenie Dolnego Śląska. Dostępność do informacji powoziła na weryfikację programów studiów oferowanych przez cztery uczelnie publiczne, w tym trzy o profilu ogólnoakademickim i jedną zawodową oraz trzy uczelnie prywatne.

Z uwagi na fakt, iż dostępność do informacji stanowiła główne kryterium wyboru respondentów do badań, wyników tych badań nie należy rozpatrywać w kategoriach uogólniania związanych z nimi wniosków. Można je odnosić jedynie do wskazanej grupy respondentów.

### **Kwalifikacje na stanowisko starszego inspektora bhp a oczekiwania słuchaczy studiów podyplomowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy**

Analiza informacji udostępnionych przez uczelnie wyższe pozwala stwierdzić, że w ramach programów studiów dominują takie przedmioty, jak: prawne podstawy ochrony pracy w Polsce; zagrożenia chorobami zawodowymi i wypadkami przy pracy; zarządzanie ryzykiem zawodowym; pierwsza pomoc przedmedyczna; ochrona przeciwpożarowa; systemy zarządzania jakością; ochroną środowiska i bhp w przedsiębiorstwie; psychologiczne oraz socjologiczne aspekty wykonywania pracy<sup>4</sup>. Stwierdzono przy tym, iż poszczególne uczelnie oferują zróżnicowaną liczbę godzin w ramach proponowanych studiów, to jest od 150 do 206 godzin w podziale na dwa semestry.

Odnosząc się do wyników badań słuchaczy studiów podyplomowych z zakresu bhp, stwierdzono, iż:

1. Zasadniczym kryterium wyboru konkretnej oferty studiów podyplomowych bhp stanowi cena studiów, dalej bliskość lokalizacji uczelni od miejsca zamieszkania, opinia o studiach prezentowana na forach społecznościowych itp., a w jeszcze dalszej kolejności zakres oferowanych przedmiotów oraz liczba godzin zajęć.
2. Respondenci w przeważającej większości deklarowali, że powodem podjęcia przez nich studiów była chęć pracy w służbie bhp i/lub prowadzenie szkoleń bhp.

---

<sup>4</sup> Warto w tym miejscu dodać, iż w Polsce nie ustalono wytycznych prawnych jednoznacznie wskazujących na zakres programu omawianych studiów podyplomowych.

3. Biorąc pod uwagę oczekiwania dotyczące programu studiów, ponad 50% respondentów uznało, iż zakres tematyczny proponowanych przedmiotów jest odpowiedni. Ponad 25% słuchaczy wskazywało na potrzebę jeszcze większego poszerzenia przedmiotów tak zwanych miękkich związanych z aspektami psychologicznymi funkcjonowania człowieka w przedsiębiorstwie.
4. Odnosząc się do form kształcenia, ponad 50% respondentów oczekuje większego ukierunkowania zajęć na formy uaktywniające, w tym *case study*, symulacje sytuacji potencjalnie związanych z zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników, sytuacji potencjalnie wypadkowych. Blisko 40% respondentów wskazało na potrzebę zwiększenia liczby zajęć praktycznych, a zmniejszenia liczby godzin zajęć o charakterze wykładów.
5. Ponad 60% słuchaczy oczekuje, iż zajęcia będą prowadzone nie tylko przez uznanych wykładowców akademickich, ale także przez praktyków, w tym pracowników służby bhp czynnych zawodowo.

Nawiązując do tak prezentujących się wyników badań empirycznych rozpatrywanych w kontekście doskonalenia bezpieczeństwa warunków pracy i roli pracowników służby bhp w tym doskonaleniu, niejako dziwić może wskazanie przez ankietowanych jako priorytetowego kryterium wyboru studiów najniższej ceny. Nie oznacza to, że niska cena musi się zawsze łączyć z obniżeniem jakości studiów, niemniej w niektórych przypadkach może to mieć miejsce. Dodatkowo warto zauważyć, że za ceną respondenci wskazali opinię o studiach prezentowaną na forach społecznościowych.

Warte podkreślenia jest również to, że badani oczekują możliwości pozyskania nie tylko wiedzy, ale i praktycznych umiejętności, o czym świadczy zainteresowanie prowadzeniem zajęć przez praktyków czy akcentowanie potrzeby zwiększania liczby zajęć o charakterze praktycznym kosztem wykładów. To, jak i zainteresowanie poszerzaniem programu studiów o zagadnienia natury psychologicznych aspektów świadczenia pracy może wskazywać na faktyczną chęć pozyskiwania wiedzy i umiejętności, a nie tylko uzyskania formalnych kwalifikacji do wykonywania zawodu. Takie działania należy uznać za pozytywne, obiecujące, biorąc pod uwagę podejście do realizacji obowiązków pracowników służby bhp przez objętych badaniami respondentów. Wydaje się bowiem, iż świadczy to o określonym poziomie świadomości przeszłych pracowników służby bhp co do ich ważnej roli, jaką powinni odgrywać w procesie kształtowania bezpieczeństwa warunków pracy.

## Podsumowanie

W literaturze przedmiotu stwierdza się, że wszystkie czynniki (np. finansowe, rzeczowe) determinujące funkcjonowanie organizacji zależą od wiedzy, doświadczenia pracowników, a także ich motywacji do podejmowania wyzwań (Król, Ludwicyński, 2006, s. 11 i n.). Dotyczy to również, a może przede wszystkim pracowników służby bhp, którzy w myśl obowiązujących w Polsce wytycznych prawa powinni doradzać i kontrolować działania pracodawcy na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa warunków pracy.

Jak wskazano powyżej, z początkiem lat dwutysięcznych wymagania kwalifikacyjne związane z pracą w służbie bhp w Polsce zostały zmienione, podwyższone, co znalazło odzwierciedlenie między innymi w potrzebie tworzenia przez uczelnie wyższe oferty studiów podyplomowych z zakresu bhp. Analizując na tym tle oczekiwania słuchaczy tych studiów w objętej badaniami grupie respondentów, można zaryzykować stwierdzenie, iż osoby te mają świadomość swojej ważnej roli jako potencjalnych pracowników służby bhp wpierających pracodawcę w podnoszeniu bezpieczeństwa warunków pracy. Oczekują zatem rzetelnego przygotowania w tym zakresie ze strony uczelni nie tylko w wymiarze pozyskania wiedzy, ale zwłaszcza umiejętności.

Uzyskanych w zaprezentowany wyżej sposób i przedstawionych tutaj wyników badań empirycznych nie można uznać za istotne pod względem statystycznym. Trudno zatem formułować „jedynie słuszne” sądy dotyczące potrzeb kwalifikacyjnych pracowników służby bhp w kontekście ich wpływu na stan warunków pracy. Niemniej, jak się wydaje, mogą i powinny być one przyczynkiem do przeprowadzenia szerszych badań w tym zakresie, także z udziałem pracodawców jako organu, któremu służba bhp podlega bezpośrednio.

## Bibliografia

- Cierniak-Emerych, A. (2005). *Europejskie standardy praw człowieka i warunków pracy*. Wrocław: Wyd. I-BiS.
- Kodeks pracy* (2017). Warszawa: C.H. Beck.
- Koradecka, D. (red.) (2000). *Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*. T. 8. Warszawa: CIOP.
- Król, H., Ludwicyński, A. (red.) (2006). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nowak, A. (2013). *Behapowiec od 1 lipca 2013 r.* Pobrane z: [http://www.atest.com.pl/teksty,aa1305\\_1](http://www.atest.com.pl/teksty,aa1305_1) (2.01.2018).



- Pocztowski, A. (1998). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*. Kraków: Antykwa.
- Rączkowski, B. (2016). *BHP w praktyce*. Gdańsk: ODDK.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 2.09.1997 w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz.U. 1997, nr 109, poz. 704, z późn. zm.
- Tomaszewska, E. (2014). *BHP w zakładach pracy. Zagadnienia prawne i praktyczne*. Warszawa: Difin.

### **Effect of Qualifications of Employees of Occupational Safety and Health Departments on Safety in Enterprises**

**Keywords:** working conditions, employees of occupational safety and health departments, qualifications

**Summary.** Ensuring safe working conditions remains to be one of the most important problems. Specific tasks in this area can, and should, be performed by employees of occupational safety and health departments with adequate qualifications. The aim of this study is to discuss legal requirements concerning qualifications of employees from occupational safety and health departments and relationships between these requirements and tasks performed by the employees. This provided the background to the definition, in the empirical part, of the study aim, which was to show the expectations of potential employees of occupational safety and health departments connected with opportunities for obtaining qualifications required by legal regulations. The focus was on opportunities to obtain qualifications necessary for being employed at the position of senior safety officer. The basis for the investigations was literature survey and empirical examinations conducted among the participants of a post-graduate course in occupational safety and health.

*Translated by Anna Cierniak-Emerych*

#### **Cytowanie**

Cierniak-Emerych, A. (2018). Kwalifikacje pracowników służby bhp a bezpieczeństwo warunków pracy w przedsiębiorstwach. *Marketing i Zarządzanie*, 1 (51), 21–29. DOI: 10.18276/miz.2018.51-02.